

Winnaar Paper Award Minor Werkcoach, Hanzehogeschool Groningen, 29 januari 2015



“De Startersbeurs is het benodigde steuntje in de rug van afgestudeerden”

Heleen Peschar

Nederland telt steeds meer hoogopgeleiden. Volgens cijfers van het CBS neemt de werkloosheid onder jongeren, ook de hoger opgeleiden, echter steeds verder toe; Kijkt men alleen al naar werkloze jongeren tot 25 jaar, dan bedraagt de werkloosheid 14% (oktober 2014).

Het kabinet trok daarom de laatste jaren €50 miljoen extra uit om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De helft van het budget ging naar het programma 'School Ex' om jongeren langer door te laten leren in het MBO. Het andere deel ging naar de arbeidsmarktregio's om jongeren aan de slag te helpen. Het geld is ook gebruikt voor de zogenaamde Startersbeurs, een initiatief van de Tilburgse hoogleraar Ton Wilthagen in samenwerking met de jongerenbonden van FNV en CNV.

De Startersbeurs biedt afgestudeerde jongeren tot 26 jaar die geen baan kunnen vinden de kans om relevante leer- en werkervaring op te doen. Met deze regeling kunnen starters op de arbeidsmarkt gedurende zes maanden (32 uur per week) tegen een vergoeding aan de slag in het bedrijfsleven - en zo hun kansen op de arbeidsmarkt significant verbeteren. Het concept heeft zich al snel bewezen in de praktijk. Er zijn ondertussen ongeveer 150 gemeenten in Nederland die gebruik maken van deze beurs.

De Startersbeurs is voor werkgevers een zeer interessante regeling, omdat deze werkgevers de mogelijkheid biedt om ambitieuze jongeren te betrekken bij hun organisatie tegen minimale kosten. Daarnaast is het ook een aantrekkelijke optie voor gemeenten, aangezien zij de jongere in kwestie met deze investering de jongere actief steunen in hun toekomstige loopbaan; dit in tegenstelling tot de meer passieve, op sociaal financiële steun gerichte uitkering. Kritiek op de regeling, dat het voor gemeenten een verkapt maatregel is om het aantal uitkeringen te verlagen - starters moeten namelijk afstand doen van uitkering om mee te doen - is daarmee te eenvoudig.

Het is namelijk lastig voor jongeren die net zijn afgestudeerd een baan te vinden, met name door een gebrek aan werkervaring. Dat leidt vaak tot grote frustratie, demotivatie, 'ondergronds gaan' (waarom jezelf bij het gemeentelijk loket melden als je toch geen werkaanbod of een uitkering krijgt?) en in een toenemend aantal gevallen zelfs tot crimineel of ander ongewenst gedrag. Met een startersbeurs wordt deze doelgroep gestimuleerd om proactief op zoek te gaan naar een passende eerste werkervaring, terwijl het aantal van dit soort tijdelijke arbeidsplaatsen ook toeneemt.

In deze economisch onzekere tijden kiezen veel bedrijven ervoor om iemand aan te nemen die al werkervaring heeft, zodat ze minder tijd kwijt zijn aan het inwerken van de beginnende werknemer. Maar met de startersbeurs is het voor bedrijven juist financieel erg voordelig om deze jongeren de werkervaring te bieden, tegen een laag risico: de gemeente springt bij met een budget. Bovendien nemen pas afgestudeerden vaak een frisse blik mee naar de organisatie. De jongere zal altijd onthouden welk bedrijf hem die eerste kans gegeven heeft en dat 'eerste-job effect' zorgt ervoor dat zij later in hun carrière ambassadeurs blijven van het bedrijf. Dat is meer waard dan een dure advertentie in de krant.

De startersbeurs creëert dus een win-winsituatie: Jongeren worden op een positieve wijze benaderd en hebben een grotere kans om een organisatie te vinden die hem of haar wil plaatsen. De werkervaring die jongeren vervolgens opdoen, vergroot hun netwerk en daarmee de kans op een volgende baan. Bedrijven kunnen tegen laag risico investeren in de toekomst en krijgen de kans om talent te spotten.

Winnaar Paper Award Minor Werkcoach, Hanzehogeschool Groningen, 29 januari 2015



Tegenstanders van de startersbeurs vinden dat het oudere medewerkers discrimineert, die sowieso al moeilijk weer aan het werk komen. Het zou tevens 'verdringing' zijn: Men mikt niet op werk wat anders niet gedaan wordt, maar gewoon snoeihard op regulier werk als winkelmedewerker, accountmanager, webredacteur of webdeveloper. Allemaal werk dat tot voor kort nog een volledig salaris opleverde. In plaats van betaalde arbeidskrachten kunnen bedrijven nu bijna gratis gebruik maken van hoogopgeleide starters. Volgens Sargasso loop je als jongere dan ook het risico om anderhalf jaar in totaal (twee keer stage en Startersbeurs) vrijwel gratis werk te verrichten - ten koste van niet-starters en later de starter dus zelf ook. Dit argument is echter niet steekhoudend, omdat de beurs voor een maximale periode van zes maanden geldt. De werkgever kan na afloop niet dezelfde leer-werkplek opnieuw aanbieden; daar wordt vanuit de gemeente op toegezien. Het is dus niet zo dat werkgevers vacatures nu kunnen aanbieden als startersbeurzen.

De startersbeurs blijkt een doorslaand succes. Ton Wilthagen en 'zijn' beurs zijn inmiddels al veelvuldig geprezen en genomineerd voor diverse awards: de ESF award en voor het Nationaal Icoon.

Meer dan de helft van de deelnemers die een startersbeurs heeft gekregen heeft nu een reguliere baan gevonden. Het succes van de beurs heeft nu bovendien ruimte gecreëerd voor eenzelfde concept voor (MBO-)stagiairs en ervaren, oudere werklozen - de stagebeurs en meesterbeurs. Daarmee kunnen we dus gerust stellen dat de startersbeurs niet discrimineert, maar juist hét benodigde steuntje in de rug van starters op de arbeidsmarkt - en wellicht later ook voor stagiairs en oudere werkzoekenden - is.